

実現しよう！派遣法抜本改正

－ 実現しよう！正社員化と均等待遇 －

派遣労働者の願いを裏切る政府案

いま、全国で、派遣労働者の正社員化を求める裁判や労働局申告が多数おこなわれています。裁判や申告の中で、「従事する業務は正社員と同一」、「賃金は正社員の半分以下」、「夜勤や労災の危険のある仕事を強制される」、「何年働いても専門業務扱いで派遣社員のまま」などの派遣労働者の過酷な労働実態が明らかになっています。派遣労働者は、正社員との均等待遇や正社員化を要求し、そのための労働者派遣法の抜本改正を願っています。ところが、政府の改正案は、この派遣労働者の願いを裏切るものとなっています。

「2つの改悪」「2つの抜け穴」「2つの不十分点」

－ これでは派遣促進・置き換え法案 －

3月29日に国会提出された政府の派遣法改正案には、下記のとおり、「2つの改悪」、「2つの抜け穴」、「2つの不十分点」があります。これでは、派遣は減るどころか、劣悪な労働条件のまま、ますます増えることになりかねません。政府の改正案は、「派遣労働者保護」の看板と違って、「派遣促進・置き換え法案」です。

～．～．～ 政府改正案の問題点 ～．～．～

- 1 自公政府案を引き継ぐ2つの改悪
 - ① グループ企業内派遣の大幅容認
→ 正社員の派遣社員への置き換えの促進
 - ② 専門26業務に3年を超えて従事する派遣労働者に対する派遣先の労働契約申込み義務の撤廃
→ 何年働いても派遣社員のまま
- 2 原則禁止は偽り、実際は8割容認－2つの大きな抜け穴
 - ① 登録型派遣、製造業派遣の原則禁止といっても、派遣労働者202万人の8割弱が禁止の例外
 - ② 製造業派遣の原則禁止といっても、製造業派遣労働者55万人の6割強が禁止の例外
 - ③ 施行の3年先、5年先への先送り
- 3 実効性のとぼしい「直接雇用みなし制度」と「均衡考慮原則」
 - ① 直接雇用されても賃金は正社員の半分以下、有期契約1回で雇い止めの危険
 - ② 「均衡を考慮」では格差は是正できない、「均等待遇原則」の採用が必要

労働者派遣法と日経連の「新時代の『日本的経営』」

規制緩和が生んだ労働者派遣法

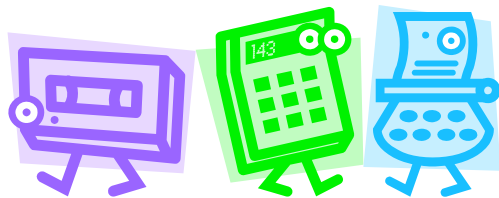
戦後、雇用した労働者を第3者のもとで働かせる労働者派遣は、使用者責任をあいまいにし、強制労働や中間搾取の温床になることから、「労働者供給事業」として職業安定法44条で禁止されていました。違法な派遣労働がはびこるなか、それを追認、合法化したのが労働者派遣法です。

労働者派遣法は、当初、専門13業務で出発しましたが、その後、よりいっそうの規制緩和を求める財界の要求におされて、次のとおり派遣対象業務を拡大してきました。

派遣対象業務拡大の歴史

1985年 6月	労働者派遣法成立
1985年 7月	労働者派遣法施行、当初13専門業務
1986年10月	3業務追加、専門16業務に拡大
1996年12月	専門26業務に拡大
1999年 6月	対象業務を原則自由化
2004年 3月	製造業派遣を解禁

規制緩和につぐ緩和の結果、派遣労働者は、2008年6月1日時点で、202万人にのぼっています。



職業安定法44条

何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

非正社員への置き換えを提言する 「新時代の『日本的経営』」

日本経営者連盟は、1995年5月、「新時代の『日本的経営』」を発表しました。そこでは、労働者を①長期蓄積能力活用型グループ（期間の定めのない雇用契約）、②高度専門能力活用型グループ（有期雇用契約）、③雇用柔軟型グループ（有期雇用契約）に3区分し、処遇も変えることが提言されています。従来の正社員を派遣工、期間工などの非正社員に置き換えるようにとの提言です。

日経連の提言と労働法制の規制緩和を受けて、正社員の非正社員への置き換えが猛烈ないきおいで進みました。1998年から2008年の11年間に、正社員は3780万人（76.5%）から3372万人（66.0%）へと408万人（10.5%）減り、非正社員は1161万人（23.5%）から1740万人（34.0%）へと579万人（10.5%）増えました。

このようななかで労働者の貧困化が進み、年収200万円以下の労働者は1998年には793万人でしたが、2007年には1032万人と、10年間で239万人も増えています。

いまの非正社員はかつての正社員

派遣工、期間工などいまの非正社員は、かつての正社員です。いまの非正社員は、かつての正社員が従事していた業務に従事しています。ですから、非正社員を正社員と均等待遇するのは当然のことです。

労働者派遣法は、労働者の非正社員化と「低賃金と首切り自由」の元凶です。労働者派遣法を抜本改正して、人間らしく働ける労働のルールを確立することがいま何よりも求められています。

自公政府案を引き継ぐ「2つの改悪」

改悪その1

グループ派遣を大幅に認める

改正案23条の2は、派遣会社がグループ企業内の会社に派遣することができる派遣割合を8割まで認めています。この派遣割合は、事業年度ごとに、派遣就業の時間の割合で算出します。これでは、労働者派遣法7条の「もっぱら派遣の禁止」が無意味になってしまいます。

正社員を派遣社員にする 「派遣促進・置き換え法案」

グループ派遣が大幅に認められると、派遣会社がグループ全体の人事部の役割をしない、正社員をグループ会社から退職させ、労働条件を切り下げたうえ、派遣会社の派遣労働者にする方法が横行することになります。そして、その派遣労働者を元々勤務していたグループ会社に派遣するのです。グループ派遣が大幅に認められると、正社員がどしどし派遣労働者にされることになります。

正社員化の要求に逆行する、こんな「派遣促進・置き換え法案」を許すわけにはいきません。

現行労働者派遣法7条

- ① 厚生労働大臣は、第5条第1項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。
 - 一 当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと。

改悪その2

派遣先の 労働契約申込み義務を撤廃

改正案40条の5ただし書は、専門業務に従事する期間を定めずに雇用される派遣労働者について、労働者派遣法40条の5の「派遣期間が3年を超えた場合の派遣先の労働契約申込み義務」を撤廃しています。

正社員への道を閉ざす 「派遣固定化法案」

この改正案のもとでは、派遣先は、労働契約申込み義務を免れるため、派遣会社に対して、労働契約期間の定めのない労働者を専門業務派遣することを要求するでしょう。

これでは、専門業務に従事する派遣労働者は、派遣先に直接雇用される道を永久に閉ざされてしまいます。現在、専門業務といえない業務まで専門26業務に該当するとされ、専門26業務に従事する労働者は100万人にもなり、派遣労働者202万人の半数をしめています。

正社員化への道を閉ざす「派遣固定化法案」を許すことはできません。

現行労働者派遣法40条の5

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該3年が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。

製造業派遣・登録型派遣の原則禁止の「2つの抜け穴」

～原則禁止はいつわり、8割弱が派遣禁止されない～

政府は、製造業派遣と登録型派遣を原則禁止し、派遣の不安定雇用の弊害をなくすることができるかのようにしています。しかし、実際は、派遣労働者202万人（2008年6月1日現在・厚生労働省まとめ）のうち、禁止の対象になるのはわずか44万人・22%で、158万人・78%が禁止の対象になりません。「2つの大きな抜け穴」のある政府案では、派遣の弊害はまったくなくなりません。

大きな抜け穴その1

6割強が禁止されない 製造業派遣の原則禁止

改正案4条1項3号は、製造業派遣を禁止するといながら、「常時雇用する労働者の派遣」＝「常用型派遣」による製造業派遣を例外として認めています。製造業に従事する派遣労働者は55万人いますが、そのうち35万人・64%が常用型派遣で禁止の対象になりません。禁止の対象になるのは、20万人・36%だけです。

常時雇用する労働者の派遣 ＝常用型派遣といっても不安定雇用

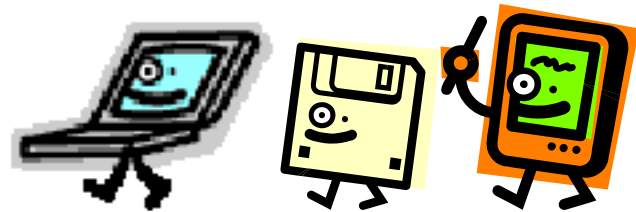
厚生労働省の労働者派遣関係業務取扱要領では、常時雇用される労働者には、「①期間の定めなく雇用されている者」の他に、「②一定の期間（例えば、2か月、6か月等）を定めて雇用されている者であって、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者」を含むとされています。

これでは、2か月、3か月の有期労働者も含まれることになり、常用雇用とか常用型派遣とかいっても不安定雇用であることに変わりはありません。製造業派遣の原則禁止といっても、有期契約の不安定雇用が残されることになるのです。

登録型派遣の解雇率より高い 常用型派遣の解雇率

厚生労働省の調査によると、2008年11月から2009年4月までの間に「労働者派遣契約の解除の対象になった派遣労働者のうちの解雇された派遣労働者の比率」は、登録型派遣は75.8%（解除対象派遣労働者7683人のうちの解雇された派遣労働者5823人）、常用型派遣は76.7%（解除対象派遣労働者2万5285人のうちの解雇された派遣労働者1万9386人）です。派遣先から労働者派遣契約が解除された場合、登録型派遣より常用型派遣の方が解雇される率が高いのです。常用型派遣といっても、製造業派遣では解雇が横行しているのです。

製造業派遣は、全面禁止するしか仕方ありません。



大きな抜け穴その2

専門業務の抜け穴付きの 登録型派遣の原則禁止

改正案35の3は、登録型派遣を禁止するといながら、専門業務への派遣については登録型派遣を認めています。現在、専門26業務に100万人の派遣労働者が従事していますが、そのうち57万人が常用型派遣、43万人が登録型派遣です。専門26業務への派遣では、57万人の常用型派遣はもとより、43万人の登録型派遣も禁止されません。大きな抜け穴です。

専門26業務は見なおし、限定すべき

専門業務は、一般業務のような1～3年の派遣期間制限がなく、いつまでも派遣で働かせることができます。しかし、専門26業務のうちには事務用機器操作（5号）、ファイリング（8号）など、今では専門性が高いとはいえないものが多数含まれています。事務用機器操作は、専門業務派遣100万人のうち45万人を占めています。今日では誰でも扱えるパソコン操作をさせて専門業務と称している例が多数あります。

この他、秘書（7号）、テレマーケティングの営業（24号）、セールスエンジニアの営業、金融商品の営業（25号）も専門性が高いとはいえません。また、「特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」として、建築物清掃（14号）、建築設備運転等（15号）、受付・案内、駐車場管理等（16号）が専門業務に指定されていますが、今日ではその必要はありません。

専門26業務は、見なおし、限定すべきです。

専門業務の悪用は許されない

事務用機器操作などの専門業務派遣といいながら、実際は、電話や来客への対応、コピー、お茶だしなどの庶務・雑用業務に従事させている例が多数あります。専門業務といつわって、一般業務の1～3年の派遣期間制限に違反して、長期間派遣で働かせているのです。違反を指摘されると、派遣先と派遣会社が共謀して派遣労働者の首を切る悪質な例もあります。

一般業務が1割を超えているケースや全く無関係な業務を少しでも行っているケースは、専門業務ではないと評価され、1～3年の期間制限があります。期間制限に違反したら、派遣先に直接雇用義務が発生します。

専門26業務

- (1) ソフトウェア開発
- (2) 機械設計
- (3) 放送機器操作
- (4) 放送番組等の制作
- (5) 事務用機器操作
- (6) 通訳、翻訳、速記
- (7) 秘書
- (8) ファイリング
- (9) 調査
- (10) 財務
- (11) 貿易
- (12) デモンストレーション
- (13) 添乗
- (14) 建築物清掃
- (15) 建築設備運転等
- (16) 受付・案内、駐車場管理等
- (17) 研究開発
- (18) 事業の実施体制の企画、立案
- (19) 書籍等の制作・編集
- (20) 広告デザイン
- (21) インテリアコーディネーター
- (22) アナウンサー
- (23) O A インストラクション
- (24) テレマーケティングの営業
- (25) セールスエンジニアの営業、金融商品の営業
- (26) 放送番組における大道具・小道具

実効性のとぼしい「直接雇用みなし制度」と「均等考慮原則」

不十分点その1

格差は是正されない 有期契約の「直接雇用みなし制度」

改正案40条の6は、①禁止業務への派遣受入、②無許可・無届の派遣元からの派遣受入、③派遣期間制限違反、④偽装請負、⑤登録型派遣禁止違反の違法派遣があった場合、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたものとみなす「直接雇用みなし制度」を創設しています。しかし、政府案には不十分点が多数あります。

他にもある違法派遣

改正案が定める以外にも、二重・多重派遣、事前面接等の派遣労働者を事前に特定する行為など、違法派遣は他にもあります。これらの違法派遣の場合にも、派遣先への直接雇用を認めるべきです。

「派遣先の故意・過失」 の要件は削除すべき

改正案は、「直接雇用みなし制度」の適用の要件として、期間制限違反や偽装請負等の違法派遣を受け入れることについて派遣先に故意・過失があったことを要求しています。しかし、違法派遣から、派遣先は利益を受けており、派遣労働者は不利益を受けています。違法派遣があれば、「直接雇用みなし制度」の適用を認めるべきであり、派遣先の故意・過失を適用の要件にすべきではありません。

「期間の定めのない労働契約」と 「均等の労働条件」が必要

改正案は、直接雇用の場合の派遣先での労働条件は、派遣労働者の時の労働条件と同一としています。しかし、これでは、派遣先の労働者との賃金格差等の労働条件格差は是正できません。また、派遣労働者の労働契約は、多くの場合有期契約です。これでは、有期契約の1回目で雇い止めにされることになりかねません。

「労働条件は派遣の時と同一」、「有期契約1回目で雇い止めの危険」—こんな危ない「直接雇用みなし制度」では、派遣労働者は直接雇用されることをためらわずにはられません。「直接雇用みなし制度」を実効あるものにするためには、「期間の定めのない労働契約」と「派遣先の正社員と均等の労働条件」にすることが是非とも必要です。

日本トムソン事件

日本トムソン株式会社は、Aさんら9名を偽装請負や派遣期間制限違反で働かせ、兵庫労働局から違法派遣の是正指導を受け、2009年4月、契約期間を同年4月24日から9月30日とする有期契約でAさんら9名を直接雇用しました。ところが、日本トムソンは、その後、Aさんら9名を有期契約1回目の9月30日で雇い止めにしてしまいました。

Aさんら9名は、現在、日本トムソンを被告として、神戸地方裁判所姫路支部で、地位確認及び賃金支払並びに損害賠償を請求して、裁判を進めています。

不十分点その2

「均等考慮原則」では不十分 「均等待遇原則」が必要

改正案30条の2は、「派遣元は、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ」、「派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。」と定めています。しかし、平等取扱いを意味しない「均衡を考慮」、「配慮」という規定では、2倍以上にもなる派遣先の正社員と派遣労働者の賃金格差を是正することはとうていできません。

派遣労働者は、正社員と同一の業務に従事しながら、「賃金は正社員の半分以上」、「昇給も一時金も退職金もない」、「短期の労働契約の締結、更新を強制される」などの劣悪な労働条件で働くことを強制されています。派遣労働者の劣悪な労働条件を是正するためには、正社員との平等取扱いを意味する「均等待遇原則」を採用することが必要です。

均等待遇原則を認める 丸子警報器事件判決

丸子警報器事件・長野地方裁判所上田支部平成8年3月15日判決は、「同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものであるとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言ふべきである。」とし、最後に、「原告らの賃金が、同じ勤務年数の女性正社員の8割以下となる場合は、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度において被告の裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。」と結論づけています。

長野地裁上田支部は、「均等待遇の理念」を裁判における判断基準として採用しているのです。

パート労働法も 「差別的取扱いの禁止」を規定

パート労働法8条は、「事業主は、通常の労働者と同視すべきパート労働者については、パート労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。」と定めています。

丸子警報器事件判決やパート労働法を見ると、労働者派遣法の改正にあたって、「均等待遇原則」を採用することは十分可能です。

公約を守って「均等待遇原則」の採用を

2009年6月に国会に提出した民主・社民・国民新党3党案では、「労働者派遣をし、又は労働者派遣の役務の提供を受ける場合においては、労働者の就業形態にかかわらず、就業の実態に応じ、均等な待遇の確保が図られるべきものとする。」と定めています。

2009年8月施行の総選挙のマニフェストで、民主党は「派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇原則を確立する。」と公約し、社民党は「派遣先労働者との均等待遇を確保します。」と公約しています。そして、2009年9月締結の民主・社民・国民3党の「連立政権樹立に当たっての政策合意」では、「6、雇用対策の強化—労働者派遣法の抜本改正—」として「男・女、正規・非正規間の均等待遇の実現を図る。」と明記しています。

政権与党の公約からして、労働者派遣法改正にあたっては、「均等待遇原則」を採用し、明記すべきです。

派遣法抜本改正は、私たちの切実な願い

労働者派遣法は、労働者の非正社員化と貧困化の元凶です。派遣職場では、「残業・夜勤をやってもらっても年収200万円」、「二重派遣、偽装請負、期間制限違反などの違法派遣」、「労働災害かくし」、「景気の調整弁として解雇・雇い止め」等々の違法と無権利がまかりとおっています。私たちは、こんな劣悪な労働条件を改善するため、派遣法の抜本改正を求めました。しかし、政府の改正案は、私たちの期待からまったくはずれるものです。さらに、政府案は、施行を3年先、5年先へ先送りするといっています。こんな政府案を許すことはできません。

労働者派遣法抜本改正は、私たちの切実な願いです。人間らしく働く労働のルールを確立するため、いま、派遣法抜本改正の世論と運動を大きくひろげましょう。

私たちの派遣法抜本改正要求

- 1 「労働者派遣は、臨時的・一時的なものであり、常用雇用の代替にはならない」との原則を明記すること
- 2 特定の派遣先やグループ企業へ5割以上の人員を派遣することを「専ら派遣」として禁止すること
- 3 専門26業務に3年を超えて従事する派遣労働者に対する派遣先の労働契約申込み義務を撤廃しないこと
- 4 製造業派遣は全面的に禁止すること
- 5 登録型派遣は通訳などの専門性の高い業務以外は禁止すること
- 6 派遣労働者の労働契約は「期間の定めのない労働契約」とすること
- 7 偽装請負、派遣期間制限違反等の違法派遣があった場合、派遣先との間に労働契約が成立したものとみなす「直接雇用みなし制度」を創設すること
この場合、派遣先との間に成立する労働契約は、「期間の定めのない労働契約」とし、派遣先の同種の労働者の労働条件と均等の労働条件とすること
- 8 派遣労働者を派遣先の同種の業務に従事する労働者と均等待遇すること
- 9 マージン率の上限を規制すること
- 10 派遣労働者の労働組合に対して派遣先が団体交渉に応ずる義務を明記すること
- 11 派遣法改正案は、「直接雇用みなし制度」や「均等待遇原則」は公布の日からただちに施行し、その他の改正項目は遅くとも「公布の日から6月以内」に施行すること

自由法曹団

〒112-0002

東京都文京区小石川2-3-28

DIKマンション小石川201号

TEL 03-3814-3971 FAX 03-3814-2623

URL <http://www.jlaf.jp/>

発行 2010年3月30日